

# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

## UN ESSAI DE MODELISATION DE L'IMPACT DES MODES DE GOUVERNANCE SYNDICALE SUR LA TAXATION DES SALAIRES

Jean-François VERNE<sup>1</sup>

### Résumé

Les systèmes de négociations salariales propres à chaque pays définissent plusieurs systèmes de gouvernance syndicale et influencent la taxation des salaires. Les deux principaux modes de gouvernance syndicale recouvrent les modèles de négociation décentralisés et centralisés. Dans le premier, les syndicats ne disposent pas d'un pouvoir important de négociation et modèrent leurs revendications. Dans le second, au contraire, ils en ont plus et peuvent obtenir des avantages bénéficiant à l'ensemble des salariés syndiqués ou non. Les pays, dont la gouvernance syndicale est centralisée semblent connaître un taux de prélèvements obligatoires sur les salaires plus élevé que les pays caractérisés par un modèle de gouvernance syndicale incluant un système décentralisé de négociations n'accordant pas autant de droits aux salariés. Le degré de centralisation des négociations salariales reflète ainsi le coût de la mise en œuvre des accords salariaux visant à protéger le droit des salariés.

Mots clés : Négociations salariales, gouvernance syndicale, taxation.

---

<sup>1</sup> **Jean-François VERNE**, Docteur ès sciences économiques, professeur assistant à la Faculté de Gestion et des Sciences Commerciales de l'Université Saint-Esprit de Kaslik, Jounieh – Liban.



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

## **Abstract**

Essay on model about the impact of trade-unions governance modes on wage taxation

The wage negotiation systems of every country are an essential component of the trade-unions governance mode and influence wage taxation rates. Two main trade-unions governance types recover the centralized and decentralized wages negotiation systems. In the first one, the trade unions do not have an important power of negotiation and moderate their demands. In the second, on the contrary, they have it and can obtain advantages benefiting to all unionized like the non unionized employees. Countries in which trade-unions governance mode includes centralized system of wage negotiation seem to record higher taxation wage rate than countries where the trade-unions governance mode encompass decentralized system. Then, degree of centralization of wage negotiation reflects the implementation cost of wage agreements to protect the right of the employees.

Key Words: Wage negotiation; Trade-unions Governance; Taxation.



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

## Introduction

Les organisations syndicales font partie intégrante du système de gouvernance de l'entreprise et sont parfois un partenaire privilégié lors des négociations salariales avec la direction. Evidemment, ces organisations diffèrent d'un pays à l'autre et définissent ainsi plusieurs cultures de gouvernance syndicale.

La gouvernance syndicale est un système permettant à une organisation syndicale de gérer ses affaires de façon équitable en tenant compte de l'intérêt de l'ensemble des salariés lors des négociations avec la direction portant le plus souvent sur les salaires et les conditions de travail.

Les syndicats de salariés sont organisés différemment selon les pays et leur organisation explique ainsi les divers modes de gouvernance syndicale. Leur action, après les négociations avec la direction, vont avoir certaines conséquences tant au niveau microéconomique qu'au niveau macroéconomique. Au niveau microéconomique, les revendications des syndicats visent à influencer la détermination des salaires et les conditions de travail. Celles-ci peuvent se traduire, au niveau macroéconomique, par des niveaux plus ou moins élevés des prélèvements sur les salaires qui comprennent l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales (salariales et patronales) ainsi que diverses taxes sur les salaires (OCDE, 2006). Quelles relations y a-t-il alors entre les modes de gouvernance syndicale et les droits accordés aux salariés d'une part et surtout entre le degré de centralisation des négociations et les prélèvements sur les salaires d'autre part?

Afin de traiter cette problématique, notre article sera divisé en deux parties. La première essaiera d'établir le lien entre les modèles de gouvernance syndicale propres à plusieurs pays et les droits accordés aux salariés grâce à la couverture conventionnelle. Ce lien permettra, dans une deuxième partie, de montrer l'impact des systèmes de gouvernance syndicale sur les taux de prélèvements obligatoires sur les salaires (*TPOS*). Nous montrerons



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

ainsi que les *TPOS* sont élastiques au degré de centralisation des négociations salariales caractérisant les modes de gouvernance syndicale.

## **1. Les modes de gouvernance syndicale et la couverture conventionnelle : une comparaison entre pays.**

On peut définir trois modèles de négociations salariales composant la gouvernance syndicale: les modèles de monopole syndical, de l'entreprise en monopsonie et de négociation efficiente lesquels correspondent respectivement à trois situations possibles de conflit, d'un mélange de lutte et de coopération (LECOMTE, 1998) et de consensus entre la direction et les syndicats. Ces modèles appartiennent à deux types de gouvernance syndicale incluant un système de négociation salariale qui est soit centralisé, soit décentralisé. Ces deux types de gouvernance, caractérisant la culture syndicale d'un pays, n'accordent pas les mêmes droits aux salariés et par conséquent pas la même couverture conventionnelle.

### ***1.1. Les systèmes de négociations salariales composant les deux modes de gouvernance syndicale***

Tout d'abord, le modèle de monopole syndical comprend des syndicats disposant d'un pouvoir de négociation assez fort leur permettant de recourir au conflit si certaines de leurs revendications ne sont pas satisfaites. Ce pouvoir de pression sur la direction s'explique par le fait que les syndicats bénéficient d'une forte protection de la part de l'Etat. Ce système de négociations salariales appartient au modèle de gouvernance syndicale centralisé qui s'explique par le degré élevé de coordination des partenaires sociaux c'est-à-dire par l'aptitude des signataires d'accords collectifs à coordonner leurs décisions. On distingue principalement deux types de coordination : directe et indirecte. La coordination directe



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

résulte « *de la recherche expresse d'une coordination à l'échelle de l'ensemble de l'économie entre les principaux négociateurs, à savoir les centrales patronales et syndicales et éventuellement l'Etat lorsqu'il s'agit d'accords tripartites* » (OCDE 1994, p. 189). La coordination indirecte découle, quant à elle, « *du contrôle que les centrales exercent sur leurs membres et/ou vient du fait que les conventions conclues dans les principaux secteurs servent de modèle* » (OCDE 1994, p. 189) (PLASMAN et RYES, 2001). Le degré de coordination des partenaires sociaux, indiquant la cohérence des revendications au sein des syndicats et des organisations patronales, est généralement élevé dans les pays fortement centralisés où la détermination des salaires est définie au niveau national (PLASMAN et RYES, 2001). Dans les pays où la négociation salariale est décentralisée ou moyennement centralisée, c'est-à-dire dans lesquels les salaires sont déclinés par secteur et définis au niveau des entreprises, le degré de coordination des partenaires sociaux est plus faible.

On retrouve des modèles de monopole syndical assez ressemblants dans les pays du continent Européen (France, Allemagne, Italie, Belgique, Pays Bas) où l'Etat joue un rôle important dans la régulation de l'activité économique. Par exemple, dans le système de négociations salariales français, les accords entre direction et syndicats sont conclus à un niveau intermédiaire, c'est-à-dire au niveau d'une branche d'activité. Dans ce modèle, appelé encore « *modèle de droit à gérer* » (OSWALD, 1982), les syndicats obtiennent des augmentations de salaires mais en contrepartie la direction se réserve le droit de gérer l'emploi et peut alors freiner les embauches à pourvoir ou licencier du personnel si la situation économique l'exige. Néanmoins, dans ce modèle, les salariés sont fortement protégés par le droit du travail et peuvent aisément déclencher une grève si leurs revendications salariales sont ignorées par la direction ou si cette dernière recourt à des licenciements massifs à cause de l'accroissement du coût du travail et de la perte de compétitivité qui en résulte. De même, en Belgique, une intervention croissante du gouvernement dans les négociations collectives se justifie par l'incapacité des interlocuteurs sociaux à conclure des accords, notamment salariaux, garantissant la position concurrentielle du pays (PLASMAN et RYES, 2001).



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

Ensuite, le modèle de négociation efficiente est également caractéristique d'un système de gouvernance syndicale centralisé. Mais contrairement au modèle de monopole syndical, le système de négociation correspond à une pure coopération dans laquelle les partenaires pourraient avoir des intérêts concordants. En effet, quand deux partenaires négocient, ils pourraient avoir au moins un intérêt concordant : celui d'arriver à un accord et en cas de crise, de sortir de cette dernière. Ce modèle existe dans les pays scandinaves (Suède, Finlande et Danemark) et en Autriche où les négociations salariales sont centralisées. Dans un système centralisé de négociations salariales, un syndicat unique et une seule organisation patronale négocient un accord applicable à tous les travailleurs (CADIOU, GUICHARD et MAUREL, 2000). Chaque partie à la négociation fait des concessions et conclut alors un contrat optimal consistant à satisfaire l'ensemble des partenaires (MC DONALD et SOLOW, 1981).

Dans ce type de gouvernance, les syndicats ont un pouvoir de négociation équivalent à celui des managers et chaque partie cherche le meilleur compromis en termes d'emplois et de salaires. Par exemple, les syndicats acceptent une baisse des salaires sans recourir à des conflits tels que la grève en contrepartie d'un nombre d'embauche à pourvoir plus important. A l'inverse, la direction peut freiner l'embauche de nouveaux salariés lorsque le syndicat demande des augmentations salariales.

Enfin, le modèle de l'entreprise en monopsonne se rapproche des systèmes de négociations décentralisés dans lesquels les négociations entre direction et syndicats se déroulent au niveau des usines. Dans ce type de modèle, les syndicats ne disposent pas d'un pouvoir de négociation important car ils sont mal organisés et ne bénéficient pas d'un soutien significatif de la part de l'Etat. Ils modèrent donc leurs revendications salariales et coopèrent le plus souvent avec la direction (DAVERI et TABELLINI, 2000). Ce système de négociations salariales appartient au modèle de gouvernance syndicale décentralisé adopté par les pays anglo-saxons, la Nouvelle Zélande et dans une moindre mesure le Japon étant donné que ce pays est caractérisé par un modèle de gouvernance syndicale incluant également le système de négociations collectives correspondant au monopole syndical à travers une vision communautaire de l'entreprise. En effet, les managers nippons arbitrent plus dans le sens



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

du maintien de l'emploi et des salaires qu'en direction d'une réelle maximisation des retours sur fonds propres. Ce type de management est donc à l'avantage des salariés.

Le mode de gouvernance anglo-saxon, notamment, est fondé sur la liberté économique étant donné que le droit du travail y est plus flexible que dans d'autres pays, comme par exemple la France ou l'Allemagne. Cette flexibilité permet aux entreprises d'embaucher plus facilement du personnel et de jouir d'une certaine flexibilité en matière de licenciement. L'influence des syndicats sur l'équipe dirigeante reste négligeable, contrairement au modèle de monopole syndical appartenant au mode de gouvernance syndicale centralisé, ce qui explique que les droits des salariés, mesurés par la couverture conventionnelle, ne sont pas aussi importants que dans le mode de gouvernance syndicale décentralisée.

## **1.2. Les droits des salariés à travers la couverture conventionnelle**

Le degré de centralisation des négociations salariales résulte de trois éléments : le niveau auquel se déroule la négociation, le degré de coordination des syndicats, et le degré de coordination des employeurs (FORCADE, 1999). Il dépend, en outre, de la couverture des accords signés par les conventions collectives, dite couverture conventionnelle, mais beaucoup moins de la densité syndicale.

Afin de mener à bien une comparaison entre plusieurs pays de l'OCDE, il est nécessaire d'adopter une définition commune de ces deux notions (DAVERI et TABELLINI, 2000).

La densité syndicale mesure le taux de syndicalisation, à savoir le nombre de travailleurs syndiqués divisé par la population employée. Quant à la couverture conventionnelle ou taux de couverture syndicale, elle indique le pourcentage de travailleurs non syndiqués concernés par les accords de négociation signés par les organisations syndicales.

Ces deux taux diffèrent grandement selon le mode de gouvernance syndicale propre à chaque pays. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les taux de syndicalisation tendent à diminuer bien qu'en France, aux Pays-Bas et en Espagne, d'après une étude de la DARES



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

menée en 2004, la réduction du taux de syndicalisation serait endiguée depuis le début des années 1990 (AMOSSE, 2004). Ces taux n'ont d'ailleurs pas de liens avec les taux de couverture syndicale.

Par exemple en France, bien que le taux de syndicalisation soit faible (environ 7 à 8% de la population active employée en 2004), le taux de couverture syndicale représente environ 90% des travailleurs syndiqués et non syndiqués (OCDE, 2004). On peut rappeler que la France a un taux de syndicalisation parmi les plus faibles de tous les pays européens, ce qui s'explique en particulier par le fait que les syndicats de salariés, en France, ont longtemps eu un objectif révolutionnaire et donc d'opposition au capitalisme alors que, aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, les syndicats ne remettaient pas en cause le système économique (B.R.I.S.E., 2007) caractérisé par un mode de gouvernance fondé sur la liberté contractuelle et la flexibilité du marché du travail. D'ailleurs, ce type de gouvernance n'est pas incompatible avec des taux de syndicalisation plus élevés dans ces pays qu'en France. En effet, le Royaume-Uni et les Etats-Unis affichent respectivement des taux de 30% et 13%. Toutefois, les taux de couverture syndicale restent faibles pour ces deux pays soit environ 14% pour les Etats-Unis et 33% pour le Royaume-Uni (OCDE, 2004). En revanche, les pays, dont le mode de gouvernance inclut le système centralisé de négociation salariale (comme l'Autriche la Suède, le Danemark et la Finlande), enregistrent des taux de syndicalisation et de couverture les plus élevés qui s'expliquent par la recherche d'un contrat optimal aboutissant à un compromis satisfaisant l'ensemble des parties à la négociation. Dans les pays nordiques, l'Etat intervient de façon massive dans le domaine social mais une telle intervention est acceptée aussi bien par les salariés que par les employeurs, ce qui n'est pas le cas dans des pays tels que la France où les avis sur la nécessité de l'intervention de l'Etat entre les syndicats et les employeurs divergent fortement.

Les pays dans lesquels la négociation salariale fait partie d'un système de gouvernance syndicale centralisé (tels que les pays du continent européen sauf les anciens pays de l'Est et la Suisse) ont un niveau élevé de couverture syndicale par rapport à leur taux de syndicalisation. Dans ces pays, les syndicats en monopole disposent d'un certain pouvoir lors de la négociation avec la direction de l'entreprise et bénéficient d'une intervention de





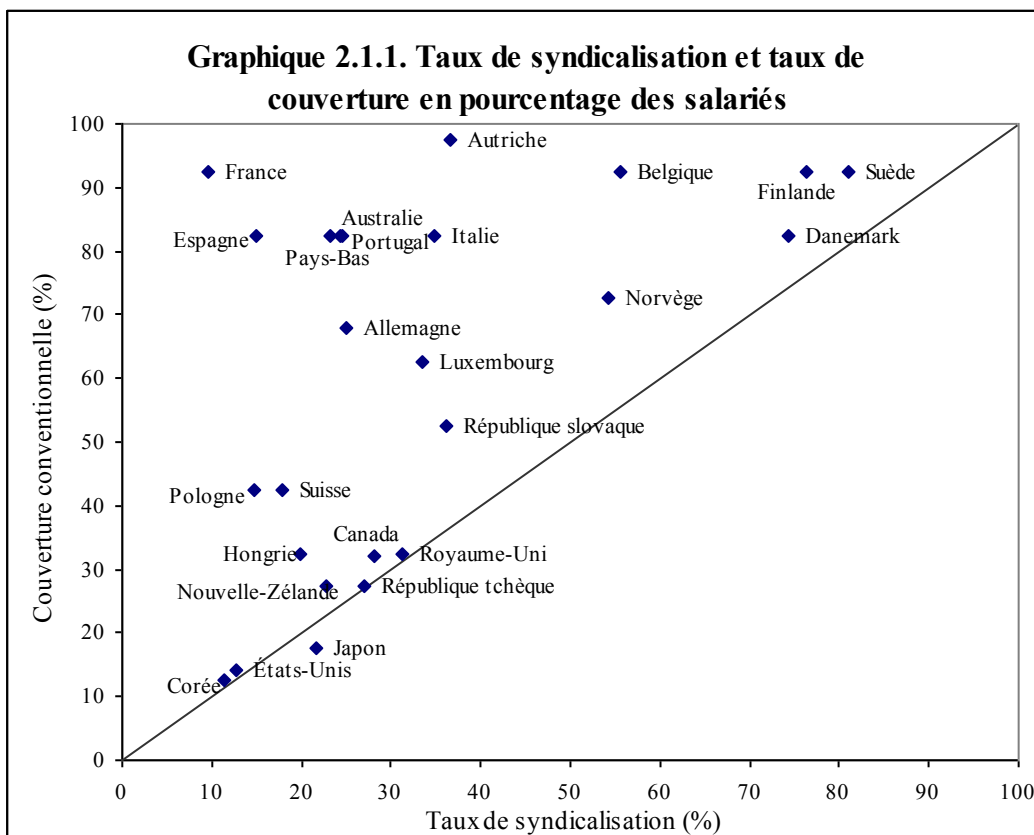
## Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

l'Etat qui légifère en leur faveur. En outre, les droits sociaux obtenus par les syndicats s'appliquent le plus souvent à l'ensemble des salariés qu'ils soient ou non syndiqués, ce qui explique sans doute le faible taux de syndicalisation.

Au contraire, dans les pays anglo-saxons, en Pologne, en Suisse et au Japon où la négociation salariale est décentralisée, les taux de couverture syndicale sont faibles, ce qui correspond aux modèles de négociations salariales de l'entreprise en monopsonie appartenant au mode de gouvernance syndicale centralisé. Dans ces modèles, le droit du travail est moins développé que dans le système du monopole syndical et les syndicats n'obtiennent pas autant de faveur que dans les modèles décentralisés de gouvernance syndicale et ne bénéficient pas d'une aide conséquente de l'Etat.

Pour étayer notre propos, le graphique ci-dessous, présenté par l'OCDE en 2004, montre une classification des pays selon leur taux de syndicalisation et de couverture syndicale.



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

Il ressort de ce graphique que dans la plupart des pays industrialisés, le taux de couverture conventionnelle est nettement plus élevé que le taux de syndicalisation sauf pour la Corée et les Etats-Unis où les deux taux sont proches et le Japon dont le taux de syndicalisation est supérieur au taux de couverture. D'après le graphique, le taux de syndicalisation est inférieur à 20% en France, aux Etats-Unis, en Espagne, en Suisse, en Pologne, en Hongrie et en Corée. À l'opposé, la Belgique et les pays scandinaves affichent des taux supérieurs à 50%.

En outre, si l'on se réfère au taux de couverture syndicale, trois groupes de pays apparaissent. Dans le premier groupe, composé des Etats-Unis, du Japon, de la Nouvelle-Zélande, de la Corée, de la République Tchèque, de la Hongrie, du Royaume-Uni et du Canada, le taux est inférieur à 40%. La Pologne, la Suisse et la République Slovaque, composant le second groupe, occupent une position intermédiaire avec un taux supérieur à 40%. Dans les autres pays de l'OCDE, appartenant au troisième groupe, le taux est supérieur à 65%, atteignant même 97.5% en Autriche, contre 92.5% en France et en Finlande.

Quant au degré de centralisation des négociations salariales, il dépend positivement de la couverture conventionnelle laquelle explique à son tour le niveau des prélèvements obligatoires sur les salaires.

## **2. Les relations statistiques entre degré de centralisation des négociations salariales, couverture conventionnelle et taux de prélèvements obligatoires sur les salaires.**

On peut montrer à travers deux modèles qu'un lien existe entre d'une part le degré de centralisation des négociations salariales et la couverture conventionnelle et d'autre part entre la couverture conventionnelle et la taxation sur le travail.

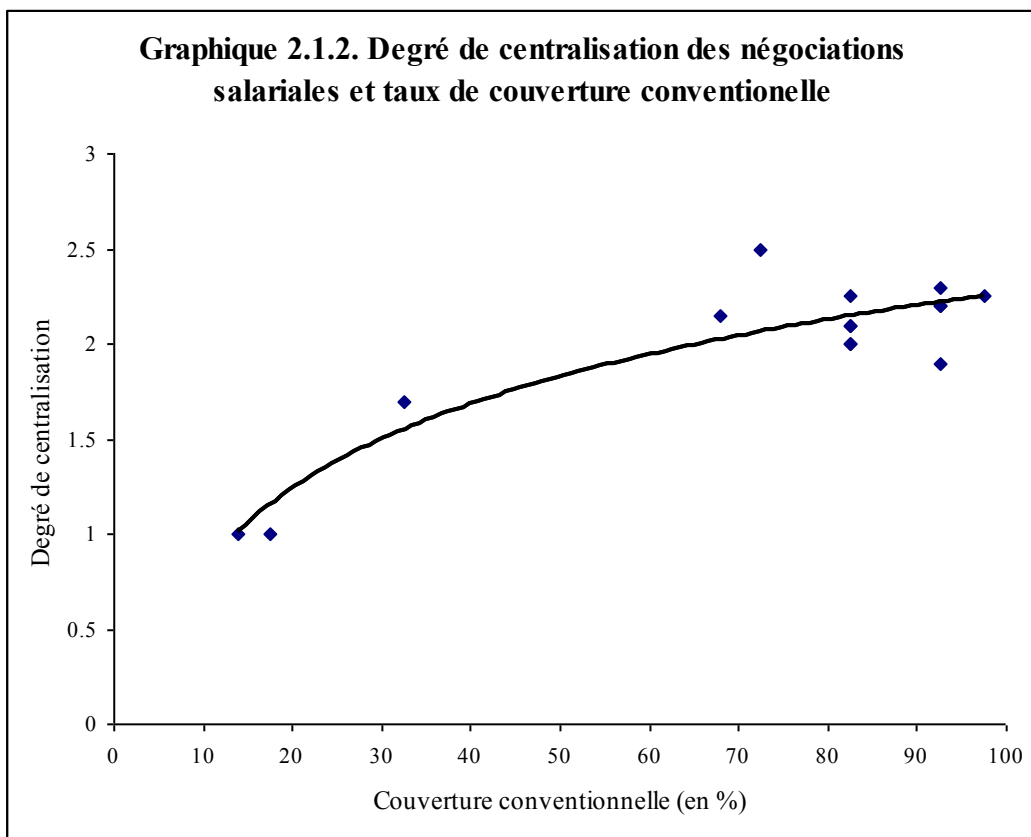


# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

## 2.1. Le lien entre degré de centralisation des négociations salariales et couverture conventionnelle

Le graphique ci-dessous comprenant un échantillon de 15 pays de l'OCDE montre la relation entre degré de centralisation des négociations salariales et taux de couverture conventionnelle.



L'indicateur de centralisation des négociations salariales calculé par l'OCDE montre que plus un pays affiche une note élevée (les valeurs de l'indicateur allant de 0 à 3), plus la négociation salariale est centralisée et meilleurs sont les degrés de coordination des syndicats et des employeurs (reflétant la capacité des négociateurs à coordonner leur décision). En effet, nous pouvons estimer le modèle suivant :



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

$$D = a_0 + a_1 \ln C + e_i \quad [1]$$

Avec  $D$  : Degré de centralisation des négociations salariales

$\ln(C)$  : Logarithme népérien du taux de couverture syndicale

L'estimation des coefficients par la méthode des moindres carrés ordinaires nous donne :

$$D = 0.6403 \ln C - 0.6801 + e_i \quad [2]$$

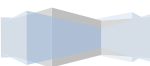
(8.36)      (-2.11)

$F = 69.9$  ;  $R^2 = 0.84$  ;  $Se = 0.18$

(.) : ratio de Student

La régression montre une significativité globale satisfaisante puisque la statistique de Fisher est élevée et que le ratio de Student du coefficient du taux de couverture ( $C$ ) affiche une probabilité qui indique une influence du taux de couverture sur le degré de centralisation. De même, la faible valeur de l'écart type de la régression ( $Se = 0.18$ ) et la valeur importante prise par le coefficient de détermination ( $R^2 = 0.84$ ) montrent une bonne qualité de notre ajustement semi-logarithmique. Aussi, ces résultats nous permettent de dire qu'en moyenne les pays affichant 1% de taux de couverture conventionnelle en plus enregistrent un indicateur de centralisation des négociations salariales plus élevé de 0.64 point. Ainsi, le taux de couverture conventionnelle explique le degré de centralisation des négociations salariales.

Le degré de centralisation des négociations salariales dépend donc de la couverture conventionnelle propre à chaque modèle de gouvernance d'entreprise et de la culture économique en ce qui concerne l'intervention de l'Etat dans la négociation salariale. Il est alors possible que le degré de centralisation explique les différences entre pays de taux de prélèvements sur les salaires.



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

## **2.2.        *Le niveau des taux de prélèvements sur les salaires : une variable expliquée par le degré de centralisation des négociations salariales***

L'organisation du travail et sa rémunération résultent de la négociation entre syndicats et direction pouvant déboucher sur des réglementations fixées par la loi. De telles réglementations peuvent concerner tout un secteur d'activité et par conséquent l'ensemble des salariés syndiqués ou non. Aussi, protéger le droit des salariés, notamment en termes de salaires, constitue un coût qui peut se traduire par des taux de prélèvements obligatoires sur la rémunération du travail élevés. Ce coût n'est pas le même d'un pays à l'autre à cause du mode de gouvernance syndicale incluant un système de négociations salariales qui favorise plus ou moins les salariés.

Le tableau ci-dessous indique, pour 15 pays de l'OCDE, les taux de prélèvements sur les salaires et le degré de centralisation des négociations salariales. Il concerne un couple marié ayant deux enfants percevant un seul revenu égal au salaire moyen. Le taux de prélèvements sur les salaires comprend l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales salariales et patronales diminué des prestations en pourcentage du coût de la main-d'œuvre.



## Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

Tableau 2.2.1. Prélèvements sur le travail et degré de centralisation des négociations salariales.

	Degré de centralisation des négociations salariales	Prélèvements sur les salaires en % du coût de la main-d'œuvre
Allemagne	2.15	35.7
Autriche	2.25	35.5
Belgique	2.3	40.3
Danemark	2.1	29.6
Espagne	2	33.4
États-Unis	1	11.9
Finlande	2.2	38.4
France	2.2	41.7
Italie	2	35.2
Japon	1	24.9
Norvège	2.5	29.6
Pays-Bas	2.1	29.1
Portugal	2.25	26.6
Royaume-Uni	1.7	27.1
Suède	1.9	42.4

Sources : OCDE, 2005.

Il ressort de ce tableau que les pays anglo-saxons et le Japon dont la gouvernance syndicale est décentralisée connaissent un taux de prélèvements obligatoires sur les salaires très bas par rapport à la plupart des pays du continent européen caractérisés par une gouvernance



## Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

syndicale centralisée. Néanmoins, certains pays comme la Suède et le Portugal constituent une exception puisque le Japon connaît un taux de prélèvements obligatoires sur les salaires élevé malgré une gouvernance syndicale décentralisée et que le Portugal, au contraire, enregistre un taux de prélèvements obligatoires sur les salaires relativement bas pour une gouvernance syndicale décentralisée<sup>2</sup>.

A partir de ce tableau, on peut chercher la relation entre le taux de prélèvements obligatoires sur les salaires (*TPOS*) désignant la variable dépendante et le degré de centralisation des négociations salariales (*D*) représentant la variable indépendante. Nous pouvons estimer le modèle suivant :

$$\ln TPOS = a_0 + a_1 \ln D + e_i \quad [3]$$

En estimant ce modèle par la méthode des moindres carrés ordinaires, nous obtenons :

$$\ln TPOS = 2.89 + 0.82 \ln D + e_i \quad [4]$$

$$(19.39) \quad (3.88)$$

$$F = 15.9 ; R^2 = 0.53 ; Se = 0.22$$

Avec :  $\ln D$  : Logarithme népérien du degré de centralisation des négociations salariales

$\ln TPOS$  : Logarithme népérien du taux de couverture syndicale

Vu la valeur prise par les statistiques de Fisher, la régression semble montrer une certaine significativité. De même, le ratio de Student du coefficient du degré de centralisation (*D*) affiche score qui indique une influence importante du degré de centralisation des négociations salariales sur les *TPOS*. Aussi, d'après ces résultats on pourrait dire qu'en moyenne les pays affichant 1% de degré de centralisation des négociations salariales en plus présentent un taux de prélèvements obligatoires sur les salaires plus élevé de 0.82%.

---

<sup>2</sup> Le Japon, on l'a vu, est caractérisé par un modèle de gouvernance syndicale incluant également le système de négociations collectives correspondant au monopole syndical qui avantage les salariés, ce qui explique peut-être pourquoi ce pays connaît un taux relativement élevé de prélèvements obligatoires sur les salaires.



## Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

Toutefois, cette significativité globale est très moyenne parce que le coefficient de détermination affiche une valeur assez faible ( $R^2 = 0.53$ ) et indique alors que notre régression présente une qualité globale médiocre. Ceci s'explique par l'existence d'un biais dans l'estimation dans la mesure où le degré de centralisation des négociations salariales ( $D$ ) dépend du taux de couverture conventionnelle ( $C$ ). Autrement dit, les  $TPOS$  dépendent du degré de centralisation des négociations salariales lequel dépend du taux de couverture syndicale. Il existe donc une cascade de causalités selon le schéma suivant :  $C \rightarrow D \rightarrow TPOS$ . Tenir compte de ces différentes causalités nécessite de recourir à un modèle à équations simultanées comme suit :

$$D = a_0 + a_1 \ln C + e_i \quad [5]$$

$$\ln TPOS = a_0 + a_1 \ln D + e_i \quad [6]$$

Puisque les coefficients de cette deuxième relation ont été estimés, on peut réécrire en transformant la relation [6] :

$$D = a_0 + a_1 \ln C + e_i \quad [7]$$

$$TPOS^{\hat{}} = a_0 D^{a_1} \quad [8]$$

En estimant ce modèle par la méthode des moindres carrés ordinaires, on obtient :

$$D = 0.6403 \ln C - 0.6801 + e_i \quad [9]$$

$$TPOS^{\hat{}} = 18.06 D^{0.82} \quad [10]$$

Dans ce modèle,  $D$  est à la fois variable dépendante en [9] et indépendante en [10]. Pour lever ce biais dans la relation [6], il faut résoudre un système d'équation réduite dans lequel la variable endogène est exprimée seulement en fonction de la variable exogène. On obtient ainsi:

$$TPOS^{\hat{}} = 18.06 (0.6403 \ln C - 0.6801 + e_i)^{0.82} \quad [11]$$

La série ajustée, relative au degré de centralisation des négociations salariales donne :





## Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

$$\hat{D} = 0.6403LnC - 0.6801 \quad [12]$$

Ainsi, la variable dépendante  $D$  de la relation [12] est remplacée par sa valeur ajustée  $\hat{D}$  dans l'équation [11].

Le résultat de l'estimation en utilisant la méthode des doubles moindres carrés est le suivant :

$$LnTPOS = 2.74 + 1.038Ln\hat{D} + e_i \quad [13]$$

(21.03) (5.56)

$F = 30.87$  ;  $R^2 = 0.7$  ;  $Se = 0.17$

Avec  $Ln\hat{D}$  : Logarithme du degré de centralisation des négociations salariales ajusté.

Notre qualité de l'ajustement s'est améliorée par rapport à la relation [2] dans la mesure où  $R^2 = 0.7$  indiquant qu'environ 70% de la variation du  $TPOS$  s'expliquent par le degré de centralisation des négociations lequel tient compte de la couverture conventionnelle. La régression affiche une significativité globale satisfaisante étant donné que  $F = 30.87$ .

A la lumière de ces résultats, on peut dire que le degré de centralisation des négociations salariales ( $D$ ), qui est fonction du taux de couverture syndicale ( $C$ ), a un fort impact sur les taux de prélèvements obligatoires sur les salaires ( $TPOS$ ). A l'exception de la Suède et du Portugal, les pays qui ont un degré de centralisation des négociations salariales 1% plus élevé que les autres pays connaissent en moyenne un  $TPOS$  de 1.038% de plus. Par conséquent, les  $TPOS$  sont élastiques au degré de centralisation des négociations salariales.

Les pays du continent européen (sauf la Suède et le Portugal), qui connaissent des taux de prélèvements obligatoires sur les salaires les plus élevés, sont ceux qui adoptent le mode de gouvernance syndicale centralisée incluant les systèmes de négociations salariales qui assurent la couverture d'une grande proportion de salariés qu'ils soient ou non syndiqués.



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

Ainsi, la protection des travailleurs en termes de salaires et d'autres avantages sociaux a un coût économique qui se traduit, au niveau macroéconomique, par une fiscalité sur le travail importante.

## Conclusion

La protection des salariés, à travers l'action syndicale, a un coût qui se traduit par des taux plus élevés de prélèvements obligatoires sur les salaires qui dépendent du degré de centralisation des négociations salariales mesurant en fait le consensus entre direction et syndicats sur la détermination des salaires et les conditions de travail. Ce degré de centralisation dépend à son tour du taux de couverture syndicale. Les pays anglo-saxons et asiatiques enregistrent des *TPOS* plus faibles que les autres pays du continent européen (excepté les anciens pays de l'Est) dans la mesure où leur culture de gouvernance syndicale vise l'intérêt des seuls salariés syndiqués et ne cherche pas systématiquement le conflit avec la direction. Il faut dire que, dans ces pays, le droit du travail n'accorde pas autant d'avantages aux salariés que dans les autres pays. Même si les taux de syndicalisation peuvent être plus élevés que dans certaines cultures de gouvernance syndicale, la couverture conventionnelle concerne les seuls salariés syndiqués représentant cependant un faible pourcentage de l'ensemble des salariés. La protection des salariés en termes de salaires et d'emploi y donc est plus faible que dans les modèles de gouvernance syndicale où les négociations sont centralisées et où l'intervention de l'Etat dans la négociation salariale est plus marquée. Une telle intervention se traduit alors par des augmentations des prélèvements fiscaux (impôt sur le revenu) et sociaux (cotisations sociales) visant à financer la mise en application des accords salariaux. Or, si une partie des salariés est relativement protégée, l'autre, c'est-à-dire les salariés « potentiels » recherchant un emploi, connaît des périodes de chômage plus ou moins longues. Par conséquent, les *TPOS* seraient à leur tour un facteur explicatif du taux de chômage stagnant, depuis plusieurs années, à un niveau élevé en Europe contrairement au Japon ou aux pays anglo-saxons caractérisés par de faibles *TPOS* montrant un marché du travail flexible dans lequel la protection des salariés en



## Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

termes de droits sociaux est moins développée que dans les modèles de gouvernance syndicale centralisés.

Néanmoins, notre modèle visant à modéliser la relation entre taxation sur les salaires et les modes de gouvernance syndicale comporte certaines limites dans la mesure où il faudrait également tenir compte des différences de structures économiques et des facteurs culturels qui expliqueraient peut-être pourquoi certains pays, malgré leur degré centralisé des négociations salariales (comme la Suède) enregistrent des taux de prélèvements sur le travail relativement faibles ou au contraire d'autres pays (comme le Portugal) affichant un degré de centralisation des négociations salariales peu élevé connaissent une taxation sur le travail relativement faible.



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

## BIBLIOGRAPHIE

ABDEL SHAHID S., (2001) « Corporate Governance Is Becoming A Global Pursuit: What Could Be Done In Egypt ? », *Cairo & Alexandria Stock Exchange ; Research & Markets Development Department ; Working Paper Series*, September .

AMOSSE T., (2004) « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *DARES, Premières Synthèses, Information*, no 442, octobre.

BOURBONNAIS R., (2004) *Econométrie*, 5<sup>ème</sup> édition, Dunod.

B.R.I.S.E., (2007) Banque de Ressources Interactives en Sciences Economiques et Sociales, <http://www.brises.org>, janvier.

CADIOU L., GUICHARD S. et MAUREL M., (2000) « Marché du travail et politique économique en UEM », *Revue Française d'Economie*, vol. 16, hiver.

DAVERI F. et TABELLINI G., (2000) « Unemployment, Growth and Taxation in Industrials Countries », *Economy Policy*, avril.

FORCADE J.P., (1999) « La coordination des politiques de l'emploi dans le contexte de l'euro », *Rapport d'information*, no 388, Sénat.

FREEMAN R., (1999) « Divergent stakeholder theory », *Academy of Management Review*, vol. 24, no. 2.

GRIMALDI J., (2002) « Culture, corporate governance et benchmarking dans l'industrie japonaise », in GRANIER R. et ROBERT M., (sous la direction de) *Culture et structures économiques*, Economica.

GUERRIEN B., (2002) *La théorie des jeux*, Editions Economica.

LECOMTE J., (1998) « La théorie des jeux », *Sciences Humaines*, no 82, avril.

Mc DONALD I.M. et SOLOW R.M., (1981) « Wage Bargaining and Employment », *The American Economic Review*, vol 71 (5).

MERCIER S., (1999) *L'éthique dans les entreprises*, La Découverte & Syros, Paris.

OCDE, (2004) *Perspectives de l'emploi*.



# Un essai de modélisation de l'impact des modes de gouvernance syndicale sur la taxation des salaires

Jean-François VERNE

---

OCDE, (2005) *Perspectives de l'emploi*.

OCDE., (2006) *Rapport de l'OCDE sur les prélèvements obligatoires sur les salaires*.

OSWALD A.J., (1982) « The Microeconomic Theory of Trade Union », *The Economic Journal*, vol. 92, no 367.

PASTRE O. et VIGIER M., (2003) *Le capitalisme déboussolé- Après Enron et Vivendi : soixante réformes pour un nouveau gouvernement d'entreprise*, La Découverte, Paris.

PLASMAN R. et RYES F., (2001) « Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage », *Reflets et Perspectives de la Vie Economique*, Tome XL, 1-2.

